

PostdocNL

info@postdocnl.com

Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

wwz@tweedekamer.nl

Datum: 25-02-2016

Betreft: Praktijkervaringen met Wet werk en zekerheid

Als landelijk platform dat wetenschappelijke medewerkers met een tijdelijke aanstelling vertegenwoordigt, wil PostdocNL graag haar mening met u delen over de wet werk en zekerheid (WWZ).

PostdocNL maakt zich grote zorgen over de gevolgen van de WWZ voor jonge wetenschappers, deze zorg wordt bevestigd door signalen uit de praktijk.

In het huidige financieringssysteem van wetenschappelijk onderzoek is steeds meer sprake van projectmatige financiering vanuit de tweede en derde geldstroom, een trend die in de komende jaren zal worden doorgezet. Als gevolg hiervan hebben kennisinstellingen niet voldoende inkomstengarantie om onderzoekers een vaste aanstelling te geven. Het is dus niet dat de werkgever de werknemer geen vaste aanstelling gunt, maar de werkgever heeft eenvoudig niet de garantie de middelen te hebben om de werknemer ook op de lange termijn te kunnen betalen. Hierdoor heeft een groeiend percentage van de wetenschappelijk medewerkers een tijdelijke aanstelling.

De regelingen omtrent tijdelijke aanstellingen die zijn opgenomen in de WWZ hebben voor deze groep werknemers met name negatieve gevolgen, die ook doorwerken in de kwaliteit van het wetenschappelijke onderzoek in Nederland^a.

Graag laten wij hieronder de negatieve gevolgen zien aan de hand van een aantal situaties (zie ook bijlage 1):

1. Een onderzoeker met een persoonlijke beurs (bijvoorbeeld een VENI of een VIDI van NWO) moet voor het einde van het project de kennisinstelling verlaten, omdat het niet mogelijk is het tijdelijke contract te verlengen^b. Dit is niet alleen een persoonlijk drama, ook de promovendi die door de betreffende laureaat worden begeleid ondervinden hiervan grote problemen.
2. Een vrouwelijke onderzoeker met een persoonlijke beurs kan na een zwangerschapsverlof van 16 weken niet de volledige 16 weken verlenging van de eenmalige tijdelijke aanstelling krijgen, omdat de maximale verlenging slechts 3 maanden bedraagt. Eenzelfde obstakel doet zich voor als een onderzoeker om een andere reden het contract wil verlengen, als bijvoorbeeld subsidie is verworven om een aantal maanden kennis op doen aan een ander instituut, of als er (om familieomstandigheden) een wijziging naar deeltijd werken wordt doorgevoerd.

3. Capabele wetenschappers maar ook ondersteunend personeel zoals research analisten, worden na twee jaar 'vervangen', omdat een langer tijdelijk contract niet mogelijk is. Dit heeft nadelige gevolgen voor de efficiëntie en kwaliteit van de wetenschap.
4. Wanneer een onderzoeker reeds werkzaam aan de kennisinstelling op een tijdelijke aanstelling een persoonlijke beurs ontvangt, moet deze eerder ingaan dan ideaal, om overschrijding van de vier jaar te voorkomen.
5. Onderzoekers kunnen enerzijds geen vast contract krijgen en worden 'gedwongen' voor een periode van 6 maanden geen contract te hebben bij hun kennisinstelling. Anderzijds kan het publiceren van belangrijke wetenschappelijke bevindingen in de competitieve wetenschappelijke wereld niet 6 maanden wachten. Het gevolg is dat onderzoekers 'illegaal' voor een periode van 6 maanden onbetaald doorwerken.
6. Onderzoekers krijgen het aanbod tot een iets langer contract, wanneer zij een extra contract ondertekenen waarin zij afzien van de transitievergoeding.

In conclusie, ondanks de goede intenties van de WWZ sluit de wet niet aan bij het projectmatig werken binnen de wetenschap. Zeker met de huidige financiële krapte zien werkgevers zich genoodzaakt een contract te beëindigen in plaats van een vast contract te geven.

Een mogelijke oplossing kan worden gezocht in het ontwikkelen van een juridisch geldende contractvorm voor projectmatig werken binnen de wetenschap. Een toekomst in de wetenschap zal altijd onzeker blijven, maar hiermee wordt wel voorkomen dat mensen ontslagen worden en kennis verloren gaat terwijl er wel projectgeld is.

Wij lichten dit graag verder toe in een persoonlijk gesprek.

Met vriendelijke groeten,

PostdocNL

Uniting and representing postdocs

info@postdocnl.com

<http://www.postdocnl.com>

<https://www.linkedin.com/groups/8440380>

Voetnoten

- a. De Jonge Akademie van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW): <https://www.dejongeakademie.nl/nl/columns/wetenschapsbeleid/vooral-jonge-wetenschappers-dupe-van-nieuwe-wet-werk-en-zekerheid>
- b. Op 7 januari 2016 heeft Minister Asscher Kamervragen beantwoord (2015Z21194) over de WWZ waarin hij stelt dat:
- “daar waar als gevolg van het sluiten van een tweede tijdelijk contract een voor onbepaalde tijd ontstaat een dergelijk contract met toestemming van UWV, of met wederzijds goedvinden, kan worden beëindigd als een project afloopt en er geen mogelijkheden zijn een werknemer langer in dienst te houden. Hierdoor is er geen aanleiding voor een Veni-laureaat om op zoek te gaan naar een andere universiteit en hoeft een periode waarin het onderzoek door omstandigheden niet kan worden uitgevoerd, evenmin tot problemen leiden”.*

PostdocNL signaleert dat de kwestie in de praktijk wel tot grote problemen leidt. Het beschreven contract geeft werkgevers een zwakke juridische positie, waardoor het contract niet aangeboden wordt.

Bijlage 1

Praktijkervaringen WWZ van tijdelijk wetenschappelijk personeel

Reacties zijn geanonimiseerd om de privacy te waarborgen.

“Over het algemeen heeft de functie van een postdoc al een onzeker karakter, aangezien de voortgang van het onderzoek afhankelijk is van externe financiering. Contracten zijn daartoe meestal van relatief korte duur. De Wet werk en zekerheid maakt deze positie nog kwetsbaarder. Hoe goed mijn onderzoek momenteel ook verloopt, ook voor mij loopt het contract over enkele maanden af. Het is vrijwel zeker dat er geen verlenging komt i.v.m. deze nieuwe wet en de hieraan gekoppelde transitiekosten. Dit terwijl verlenging (ook al is het maar enkele maanden) van belang kan zijn voor overbrugging tot er een beurs gehonoreerd wordt en het onderzoek door kan blijven gaan.

Deze nieuwe wet treft daartoe niet alleen de onderzoekers persoonlijk, maar heeft ook zeker een impact op de continuering en dus ook de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek. Op deze manier wordt de sterke kennis infrastructuur in Nederland niet optimaal benut. “

“I had obtained a competitive research grant and was told by my employer that my contract would be terminated. Not because I wasn't successful, but because of the WWZ. The project had to be stopped and I had to find another job. This has not only affected myself, but also the people who were under my care and thus were left without a supervisor. So much work had gone into recruiting the research grant; I'm extremely disappointed with how the WWZ is affecting the scientific community in The Netherlands.”

“Another "manipulation" of this system is to avoid paying out the provision of transitiegeld. The employer wants to make an agreement with me that the last few months of my contract would be paid out from the transitiegeld in lieu of my waiving away my right to this at the end of the contract. The extension of the present contract will depend on whether or not I would sign this waiver. To my mind this defeats the whole purpose of the law. I am not sure of the legality of such an arrangement but I wanted to mention it just to bring it out into the open.”

“Because of the WWZ I had to leave my project in the middle and stop working. This of course affects the productivity and speed of publication of the scientific findings. As the scientific environment is very competitive, we cannot afford to wait and have to continue on our projects also during the forced break. It basically leads to the situation that we 'illegally' still work and don't get paid.”

“Alles bij elkaar heb ik 7,5 jaar bij 1 werkgever gewerkt waar ik al die jaren op hetzelfde onderwerp onderzoek heb uitgevoerd. Dit alles zonder een vast contract. Alle escapes zijn toegepast. Mijn geduld is enorm op de proef gesteld en dat kwam niet ten goede van de sfeer met als gevolg dat ik er niet langer wilde blijven werken. Desalniettemin heb ik nog geluk gehad dat er steeds een andere constructie werd bedacht, want menig collega werd na 3x een jaarcontract vervangen door een nieuw persoon. Op deze wijze heb ik enorm veel kennis verloren zien gaan, waar ook veel over gepraat werd onder collega's.

Ik hoop van harte dat men zich gaat beseffen dat werkgevers koste wat kost geen vast contract zullen geven. Het verkorten van 2 naar 3 jaar zal hier geen gewenst effect hebben, maar enkel betekenen dat

men niet na 3 jaar maar al na 2 jaar vervangen zal worden. Tevens het opschorten van 3 naar 6 maanden uit dienst moeten zijn om weer aangenomen te mogen worden op een tijdelijk contract maakt dat een werknemer helemaal weg mag blijven omdat een bedrijf een half jaar gat niet kan veroorloven terwijl 3 maanden nog net te overzien is als de persoon in zijn eigen tijd ook nog wat blijft werken in deze tussentijd. Ook deze situatie heb ik ervaren in mijn omgeving waarbij dit letterlijk zo tegen de persoon in kwestie gezegd is."

"I got a Fellowship of a Dutch NGO. My current (and first) contract is for 4 years. This means that if I would get sick (long-term), take maternity leave, or want to work 4 instead of 5 days, I will not be able to extend my current contract. Even though I there is sufficient money to extend (the NGO has provided me with a lump sum) and the NGO agrees with the extension. In this case I won't be able to work for the hours the NGO has rewarded me as they have provided me with the money to work 1.0 fte for four years."

"Of course this new law is a stressful issue for all academics, yet I believe women are hit even harder. I cannot imagine that this is a desirable situation, given the attention, time and money that is invested (by e.g. NWO) to help women grow in academia."

"Mijn tijdelijke postdoc contract wordt door deze wetgeving helaas niet verlengd, terwijl het betreffende onderzoeksproject nog anderhalf jaar doorloopt. Omdat ik op projectbasis en dus subsidie geld ben aangenomen blijkt een vaste aanstelling geen mogelijkheid. Gevolg hiervan voor de afdeling is dat ze moeten werven en investeren in een nieuwe medewerker op het lopende project en, nog veel erger, voor mij dat mijn arbeidsovereenkomst eerder afloopt dan verwacht."

"Ik ben postdoc en werk in principe of project basis. In de praktijk komt het neer dat we altijd weer funding hebben. Doordat ze me geen vast contract kunnen aanbieden, heb een extra contract moeten tekenen zodat ik geen gebruik maak van de ontslag vergoeding."

"I'm already appointed as a post-doc at the institution I'd like to work at if I receive a [prestigious research grant]. To benefit the most from my current contract, I'd like to start the [prestigious research grant] as late as possible. But then the end-date of my contract at the institution would exceed 4 years, so this is not possible. Also, if I would get a baby somewhere in those years, there is no room to extend my contract, because the maximum of 4 years is already reached."